



UTMANINGAR

Hogans Deskriptiva Skolor - URSPÅRNINGSTENDENSER,
RISKFAKTORER OCH PERSONLIGHET

Rapport för: Sam Poole

ID: HC560419

Testdatum: 12.02.2021



INLEDNING

Rapporten Ledarskapsutveckling är framtagen för att hjälpa dig att utvecklas som ledare. Rapporten kommer att uppmärksamma dig på beteenden som potentiellt kan undergräva eller hindra dina prestationer. Den ger därtill förslag på mer effektiva sätt att leda andra.

Ledarskap innefattar att bygga upp och vidmakthålla högpresterande team. Allt som negativt påverkar din förmåga att skapa team, försämrar också din ledarskapsförmåga.

Denna rapport bygger på Hogans Deskriptiva Skalor (HDS). Resultaten baseras på ett internationellt urval av över 4 000 chefer som deltagit i ledarskapsforskning under de senaste tio åren.

BAKGRUND

I pressade situationer uppvisar de flesta människor vissa dysfunktionella tendenser. Vi talar om dessa som "riskfaktorer". Under normala förhållanden kan dessa karaktäristika de facto vara starka sidor. Emellertid, när du till exempel är trött, känner dig pressad, uttråkad eller på annat sätt ofokuserad, kan riskfaktorerna hämma din effektivitet och urholka kvaliteten i dina relationer till kunder, kolleger och underställda. Andra människor kan vara medvetna om dessa tendenser, men påtalar dem kanske inte. Din chef kan till och med ignorera dem.

Rapporten är uppdelad i tre delar. Den första består av en grafisk presentation av din profil. Den andra delen består av en skalvis tolkning av dina poängvärden. Poängvärden mellan den 90:e och den 100:e percentilen benämns högriskzon, poängvärden mellan den 70:e och den 89:e percentilen benämns måttlig riskzon, poängvärden mellan den 40:e och den 69:e percentilen benämns lågriskzon, och poängvärden upp till den 39:e percentilen benämns nollriskzon. I rapportens tredje del ges rekommendationer för utveckling inom de områden där du har erhållit poängvärden inom måttlig riskzon eller högriskzon. Inga rekommendationer för utveckling ges för poängvärden i nollriskzon eller lågriskzon.

HUR UTVECKLAS RISKFAKTORER?

Forskning har visat att ledare, liksom andra, utvecklar personlighetsrelaterade riskfaktorer när de tidigt i livet ska lära sig handskas med föräldrar, kamrater, släktingar och andra människor. Tidigt utvecklade personlighetsdrag kan leda till vanemässiga beteenden som du kan vara helt omedveten om.

INLEDNING

HUR SKA INFORMATIONEN ANVÄNDAS?

Läs först noggrant igenom rapporten och identifiera de förslag till utveckling du tycker stämmer för dig. Markera de förslag du finner relevanta med ett plustecken (+), och sätt ett minustecken (-) vid de förslag du inte tycker passar in. Be sedan om återkoppling från dina kolleger, närmaste underställda, och kanske från din familj. Diskutera dina funderingar med dem och be om deras reaktioner. En nyckelfaktor till att utveckla nya ledarskapsförmågor är att vinna stöd från dina närmaste underställda, dina kolleger och din chef. Studera till sist de förslag till utveckling som presenteras i slutet av rapporten. Dessa förslag ges för de områden inom vilka du erhållit poängvärden motsvarande måttlig eller hög riskzon (d.v.s. poängvärden på eller över den 70:e percentilen).

DEFINITIONER

De elva skalor som ingår i rapporten Ledarskapsutveckling definieras nedan:

Omytlig Handlar om tendensen att bli överdrivet entusiastisk inför människor eller projekt, för att sedan bli besviken på dem. Resultat: verkar sakna uthållighet.

Skeptisk Handlar om tendensen att vara socialt insiktsfull, men cynisk och överkänslig för kritik. Resultat: verkar sakna tillit.

Undvikande Handlar om tendensen att vara överdrivet orolig för att bli kritiserad. Resultat: verkar vara motståndare till förändring och ovillig att ta risker.

Avskärmad Handlar om tendensen att sakna intresse för, eller medvetenhet om, andras känslor. Resultat: verka vara dålig på att kommunicera.

Passivt aggressiv Handlar om tendensen att vara oberoende, att strunta i andra människors önskemål, och bli irriterad om de envisas. Resultat: verkar förhala, vara envis och samarbetsovillig.

Arrogant Handlar om tendensen att överskatta den egna förmågan och det egna värdet. Resultat: förefaller oförmögen att erkänna misstag eller lära sig av erfarenheter.

Manipulativ Handlar om tendensen att vara charmerande, risktagande och spänningssökande. Resultat: förefaller ha problem med långsiktiga åtaganden och lära sig av erfarenheter.

Dramatisk Handlar om tendensen att vara dramatisk, engagerande och uppmärksamhetssökande. Resultat: verkar upptagen av att vilja bli sedd och kan ha svårt att hålla fokus på något en längre tid.

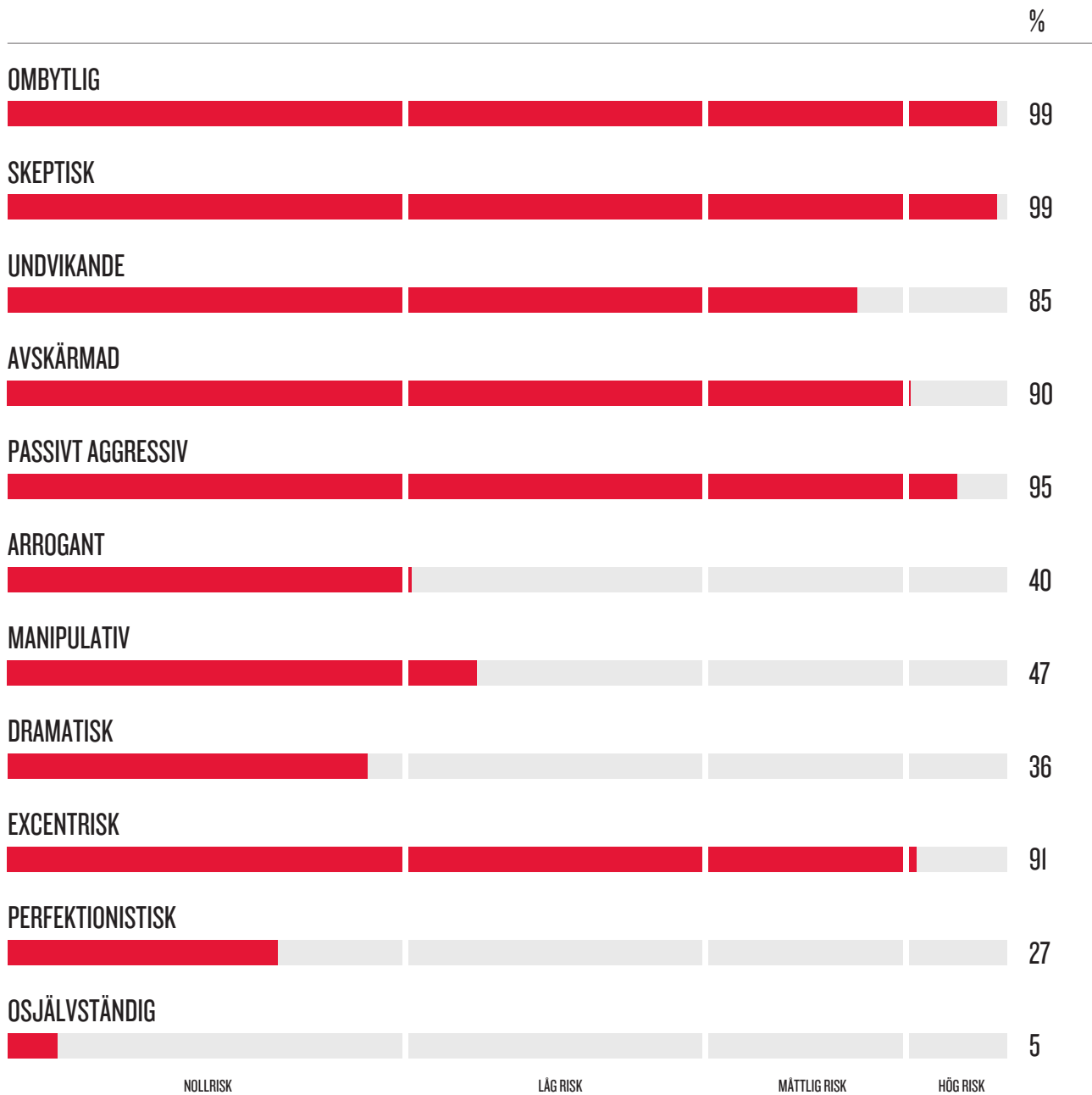
Excentrisk Handlar om tendensen att tänka och handla på intressanta, ovanliga och ibland excentriska sätt. Resultat: verkar kreativ men kanske omdömeslös.

Perfektionistisk Handlar om tendensen att vara samvetsgrann, perfektionistisk och svår att vara till lags. Resultat: tenderar att omyndigförklara medarbetare.

Osjälvständig Handlar om tendensen att vilja vara andra till lags och ovillig att agera självständigt. Resultat: tenderar att vara trevlig och sympatisk, men obenägen att stödja underställda.

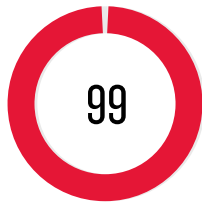
PROFIL FÖR LEDARSKAPSUTVECKLING

Skalor



OMBYTLIG

Handlar om tendensen att bli överdrivet entusiastisk inför människor eller projekt, för att sedan bli besviken på dem.



HÖG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom HÖGRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Framstår som intensiva och energiska, men även flyktiga och ibland explosiva
 - Kan ge upp inför besvikelser
 - Skriker åt andra när de är ilska
 - Överreagerar på kritik
 - Tycks ofta förstå när andra är stressade
-

LEDARSKAP

Din intensitet och energi inför nya projekt påverkar organisation på ett positivt sätt. Din tendens till "känslomässiga uppvisningar" kan dock urholka din trovärdighet, din förmåga att stötta andra, och din effektivitet som teammedlem. Din chef imponeras förmodligen av din inledande entusiasm, men kan lägga märke till din benägenhet att bli modfälld när saker och ting inte fungerar. Dina humörsvängningar kan göra att du uppfattas som oberäknelig och svår att förstå sig på.

KOMPETENSANALYS

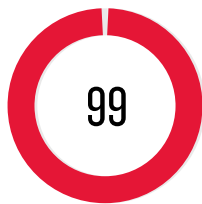
BEHÄRSKNING I påfrestande situationer kan dina medarbetare uppleva dig som oberäknelig och emotionell. Du kan dessutom ha lätt för att bli upprörd inför oväntade krav, och då säga saker som du sedan ångrar. Följaktligen kan dina medarbetare tveka att ta upp problem med dig, eftersom de inte vet hur du kommer att reagera.

RÄTTVISA GENTEMOT ANDRA När du blir besviken eller frustrerad, har du en tendens att överge pågående projekt. Detta kan vilseleda andra som arbetar med dem.

UTHÅLLIGHET Din entusiasm inför människor och projekt kan falna när du stöter på problem, motstånd, utmaningar och möjliga misslyckanden. Du kanske inte trycker på tillräckligt för att få saker gjorda. Om så är fallet, kan detta uppfattas som bristande uthållighet.

SKEPTISK

Handlar om tendensen att vara socialt insiktsfull, men cynisk och överkänslig för kritik. Resultat: verkar sakna tillit.



HÖG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom HÖGRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Är mycket insiktsfulla när det gäller människor och politik
 - Är vakna inför tecken på svek och bristande respekt
 - Verkar diskussionslystna och lättstötta
 - Förväntar sig att bli orättvist behandlade
 - Hämnas om de känner sig förorättade
-

LEDARSKAP

Du är lyhörd när det gäller andras avsikter och en klipsk iakttagare av underströmmarna i företaget. Dessa egenskaper kan vara en stor tillgång i din karriär. Du kan emellertid också ha en benägenhet att koncentrera dig på det som är negativt, överreagera på sådant du uppfattar som hot, bli diskussionslystet när du känner dig ringaktad och ta kritisk återkoppling personligt. Dessa tendenser kan störa din förmåga att skapa och bibehålla relationer och att uppskatta andras synpunkter. Din misstänksamhet och diskussionslystnad kan också göra att andra uppfattar dig som "svår" och samarbetsovillig.

KOMPETENSANALYS

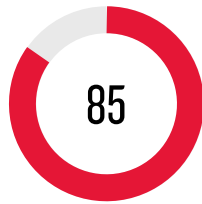
ATT PÅVERKA OCH ÖVERTYGA ANDRA Du kan förefalla misstänksam mot andras avsikter. Om så är fallet, kan detta begränsa din förmåga att påverka, övertyga och inspirera andra till handling.

ÖPPENHET INFÖR IDÉER Du kan reagera på nya idéer med att peka ut varför de inte kommer att fungera. Denna tendens gör andra försvarsinriktade, och gör det svårt att vinna bifall.

OBJEKTIVITET Det kan verka som om du en gång för alla bestämt hur saker och ting ska göras och inte uppskattar synpunkter som avviker från dina egna.

UNDVIKANDE

Handlar om tendensen att vara överdrivet orolig för att bli kritiserad.



MÅTTLIG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom den **MÅTTLIGA RISKZONEN** på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Tycks fatta goda beslut som inte innebär några stora risker
 - Framstår som personer i behov av stöd och uppbackning
 - Kan vara ovilliga att prova nya tekniker
 - Grämer sig över sina misstag
 - Oroar sig över sin personals misstag
-

LEDARSKAP

Eftersom du ogillar att göra fel eller bli kritiserad, kan du ha en tendens att övervaka din personal för att försäkra dig om att allt blir rätt. Detta kan undergräver teamets förtroende för dig. Du kan också ta lång tid på dig att fatta beslut, vilket kan vara frustrerande. Du undviker ofta att ta risker, vilket kan hindra dig från att acceptera svåra uppdrag; kanske styr du dina karriärval utifrån att risken att begå misstag ska bli så liten som möjligt? Som ledare kan du komma att utveckla en försiktig och konservativ syn på framtiden.

KOMPETENSANALYS

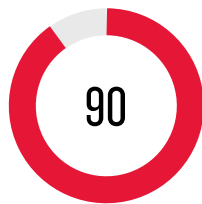
BESLUTSAMHET Din starka önskan att fatta goda beslut kan resultera i att du samlar in mer information än du behöver. Detta kan hindra dig från att fatta beslut i tid.

INRIKTNING MOT HANDLING Du kan ha en tendens att avstå från att handla när du inte har all information. Detta kan leda till långsamhet, i synnerhet i krissituationer.

ATT LEDA MED SJÄLVFÖRTROENDE Din önskan att fatta de rätta besluten är en styrka. Andra kan emellertid uppfatta dina noggranna överväganden som tecken på bristande tilltro till din egen förmåga.

AVSKÄRMAD

Handlar om tendensen att sakna intresse för, eller medvetenhet om, andras känslor.



HÖG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom HÖGRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Kan fatta självständiga beslut och stå upp för dem
 - Kan misstolka sociala signaler
 - Verkar tuffa och oberoende
 - Kan oavsiktligt såra andras känslor
-

LEDARSKAP

Du förefaller vara en stark person som handskas väl med pressande situationer och kritik. Samtidigt kan du också verka ointresserad av andras känslor och du kan föredra att arbeta ensam. Om så är fallet, kan dessa tendenser påverka din förmåga att skapa relationer och koalitioner. Du kan vara tuff och rak, vilket kan såra känsliga personer. Din återkoppling kan vara okänslig och skrämja mottagaren. Du kan också verka ovillig att kommunicera, vilket gör det svårt för dig att påverka eller motivera andra.

KOMPETENSANALYS

ATT MOTIVERA ANDRA Ditt raka och något burdusa sätt kan hämma din förmåga att skapa relationer. Din reserverade hållning kan irritera dina medarbetare och hindra dina möjligheter att vinna deras engagemang.

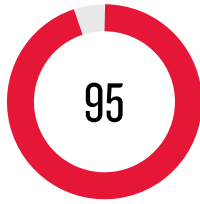
RELATIONSSKAPANDE Du är kanske inte uppmärksam på hur du påverkar andra, vilket gör dig sämre rustad att skapa och bibehålla relationer.

TILLGÄNGLIGHET I pressade situationer kan du dra dig tillbaka och sluta kommunicera. Resultatet blir att dina medarbetare undrar över vad du behöver eller förväntar dig av dem.



PASSIVT AGGRESSIV

Handlar om att vara charmig, men oberoende, envis och svår att coacha.



HÖG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom **HÖGRISKZONEN** på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Har goda sociala färdigheter och gör ett positivt första intryck
 - Framstår som samarbetsvilliga, men känner sig egentligen illa behandlade
 - Ifrågasätter i hemlighet ledningens kompetens
 - Blir irriterade om de blir avbrutna
 - Förhalar och åsidosätter projekt för människor de inte tycker om
-

LEDARSKAP

Som ledare har du goda sociala färdigheter, och andra vet sällan vad du egentligen känner. Du kan bli irriterad när du blir avbruten eller får en ökad arbetsbörda, vilket kan leda till att du drar fötterna efter dig, skjuter uppdrag åt sidan och i allmänhet motsätter dig krav på extra ansträngningar. Detta kan hämma din förmåga att skapa relationer och att leda andra. Du är bra på att coacha och ge råd till människor du tycker om, men kan vara motvillig att hjälpa dem du ogillar. På samma sätt tar du emot råd och återkoppling från chefer du uppskattar, men avvisar i det tysta input från chefer som du inte respekterar. Du kanske inte alltid tycker om att vara del av ett team, och kan ibland vägra delta.

KOMPETENSANALYS

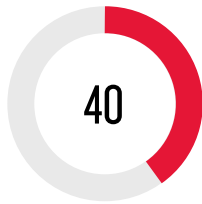
FRÄMJANDE AV TEAMARBETE Under press kan du ha en tendens att ignorera andras tidsscheman, och bara koncentrera dig på dina egna mål och prioriteringar. Detta kan hindra ett effektivt teamarbete och få andra att tvivla på ditt engagemang.

SAMARBETE OCH RESULTAT I TID Även om du förefaller acceptera givna uppgifter, kan du förhala och inte fullfölja dem om du inte upplever dem som relevanta. Detta kan begränsa din effektivitet när det gäller att uppfylla dina åtaganden, samt att producera resultat i tid.

FÖRTROENDESKAPANDE När du pressas i en fråga, kan du hålla tillbaka vad du egentligen tycker eller tänker. Andra kan uppfatta detta som att du ger ditt stöd, och tro att du kommer uträtta det som krävs.

ARROGANT

Handlar om tendensen att överskatta den egna förmågan och det egna värdet.



LÅG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom LÅGRISKZONEN på denna skalan. Ledare med liknande resultat:

- Tycks lita på sina förmågor
 - Har en realistisk uppfattning om sin kompetens
 - Har rimliga karriärmål
 - Förefaller beredda att lyssna till negativ återkoppling
-

LEDARSKAP

Du tycks vara en välgrundat självsäker person som ställer rimliga krav på dina underställda. Du deltar i teamarbete utan att kräva en ledarställning. Din karriär kan påverkas av att du håller tillbaka dig själv i onödan. Du kanske inte aktivt propagerar för en vision eller företagsstrategi, utan föredrar att vänta tills andra ber om din åsikt. Du har inga påtagliga utvecklingsbehov gällande din ledarskapsförmåga inom detta område.

KOMPETENSANALYS

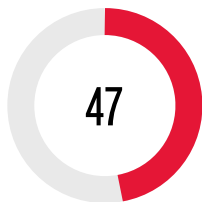
ATT SE PERSPEKTIV Även om du har idéer om hur verksamheten kan förbättras och utvecklas, kanske du inte framför dem särskilt aggressivt.

PERSONLIG UTVECKLING Du brukar lyssna på återkoppling och be andra bedöma dina prestationer. Din öppenhet underlättar din utveckling.

STRÄVAN EFTER RESULTAT Din naturliga blygsamhet kan göra att du underskattar din förmåga, och lägger dig på en alltför låg ambitionsnivå.

MANIPULATIV

Handlar om tendensen att vara charmerande, risktagande och spänningssökande. Resultat: förefaller ha problem med långsiktiga åtaganden och lära sig av erfarenheter.



LÅG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom **LÅGRISKZONEN** på denna skalan. Ledare med liknande resultat:

- Framstår som pålitliga och självdisciplinerade
- Tänker först och handlar sedan
- Kommunicerar via de rätta kanalerna
- Står fast vid åtaganden
- Tar sällan onödiga risker

LEDARSKAP

Du tenderar att undvika onödiga risker och andra uppfattar dig som pålitlig. Detta gynnar din förmåga att bygga team och leda andra. Du ger väl genomtänkta råd och dina karriärval präglas av att du tar det säkra före det osäkra. Din chef respekterar ditt omdöme och uppskattar din pålitlighet. Du tänjer inte på gränser och dina beslut karaktäriseras av hög kvalitet och lågt risktagande. Du har inga påtagliga utvecklingsbehov gällande din ledarskapsförmåga inom detta område.

KOMPETENSANALYS

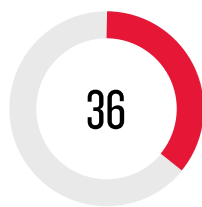
BESLUTSKVALITET Du tar inga onödiga risker och andra kan lita på att du fattar beslut som optimerar resultat och minimerar misstag.

RISKTAGANDE Du åtar dig inte osäkra projekt utan noggrann analys och eftertanke. Du kan emellertid också ha en tendens att undvika allt som verkar riskfyllt, vilket kan göra att du missar tillfällen som skulle kunna gynna din karriär.

ATT LÄRA AV ERFARENHETER Du är uppmärksam på konsekvenserna av dina handlingar och reflekterar över tidigare erfarenheter för att få vägledning inför framtida beslut och ageranden. Du kan vara ovillig att handla i situationer du inte har någon erfarenhet av.

DRAMATISK

Handlar om tendensen att vara dramatisk, engagerande och uppmärksamhetssökande.



NOLLRISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom NOLLRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Framstår som tystlåtna och återhållsamma
 - Undviker att dra till sig uppmärksamhet
 - Brukar arbeta "bakom kulisserna"
 - Har inget emot att andra tar ledningen
 - Tycks kunna hålla fast vid arbetsuppgifter
-

LEDARSKAP

Du är en tystlåten person som sällan "säljer in" dig själv. Din blygsamhet och beredskap att lyssna gör dig till en betrodd chef. Det kan dock vara så att din personal vill se lite mer av dig, och då och då önskar att du höll en högre profil. Du kan vara ovillig att ge återkoppling och karriärråd, och ser helst att andra frågar efter det. Du arbetar bra tillsammans med olika sorters chefer, vilka respekterar din nedtonade stil. Din karriär kanske inte avancerar som den borde på grund av din ovilja att basunera ut dina framgångar. Du har inga påtagliga utvecklingsbehov gällande din ledarskapsförmåga inom detta område.

KOMPETENSANALYS

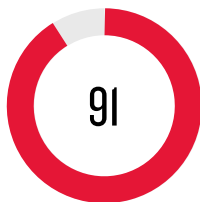
ATT FIRA FRAMGÅNGAR Du tenderar att sällan "sälja in" dig själv. Som ledare är det emellertid viktigt att du lyfter fram och firar ditt teams framgångar.

ATT BYGGA UPP EN POSITIV GRUPPANDA Din blygsamhet kan göra att du missar tillfällen att entusiasmera och uppmuntra dina teammedlemmar. Även om du inte kräver mycket erkännande för egen del, uppskattar dina underställda att du uppmärksammar dem och deras framgångar.

PERSONLIG UTVECKLING Du kanske inte aktivt eftersträvar utvecklingsmöjligheter för din egen eller dina medarbetares räkning. Utan uppmuntran och lärtillfällen kommer gruppens produktivitet att minska. Tänk strategiskt kring hur du kan utveckla din och din personals kapacitet.

EXCENTRISK

Handlar om tendensen att tänka och handla på intressanta, ovanliga och ibland excentriska sätt.



HÖG RISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom HÖGRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Förefaller lekfulla och nyskapande
 - Kan vara svåra att förstå
 - Har ovanliga och originella idéer
 - Fattar överraskande beslut
 - Byter snabbt och ofta fokus
-

LEDARSKAP

Du är färgstark och intressant och har som ledare vissa utpräglade styrkor – bland annat en förmåga att snabbt byta kurs, arbeta utan explicita riktlinjer och att förutse framtida trender. Det är roligt att arbeta tillsammans med dig, men du är lätt distraherbar och kommunicerar på ett oförutsägbart, förvirrande och en smula eget sätt. Även om du är en kreativ coach och mentor, uppfattas dina råd ibland som opraktiska och säregna eller oförenliga med företagskulturen. Din chef uppskattar din kreativitet och spontanitet och kan tycka att din talang för strategiskt och visionärt tänkande kan vara till hjälp. Å andra sidan kan din lekfullhet, din säregna kommunikationsstil och dina ovanliga idéer minska din trovärdighet.

KOMPETENSANALYS

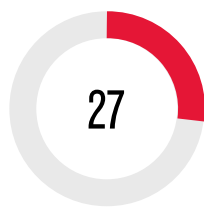
ATT GE KLAR VÄGLEDNING När du har bråttom eller är pressad kan du kommunicera med ord eller uttryck som du själv förstår, men som får andra att undra vad du egentligen sa.

KREATIVITET Du kan se saker och ting på fräscha och originella sätt. Då du är upphetsad kan dina idéer emellertid bli opraktiska och alltför högtflygande.

ATT HÅLLA FOKUS När du befinner dig under press kan du ha svårt att fokusera på det aktuella problemet.

PERFEKTIONISTISK

Handlar om tendensen att vara samvetsgrann, perfektionistisk och svår att vara till lags.



NOLLRISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom NOLLRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Förefaller ha en tillåtande och avslappnad inställning till regler
 - Detaljstyr inte sin personal
 - Delegerar rutinmässigt arbetsuppgifter
 - Brukar vara flexibla
 - Prioriterar uppgifter på lämpligt sätt
-

LEDARSKAP

Du förefaller ganska avspänd och tillåtande, och din tolerans samt beredskap att delegera gör dig populär bland dina underställda; de känner att du litar på dem. Att du kan delegera uppgifter gör dessutom att de får möjligheter att lära sig. Chefer gillar din toleranta, flexibla, och fördragsamma inställning, men kan ibland önska att du vore mer uppmärksam på detaljerna i verksamheten. Du har inga påtagliga utvecklingsbehov gällande din ledarskapsförmåga inom detta område.

KOMPETENSANALYS

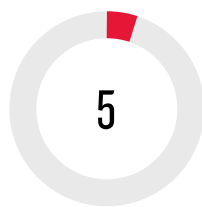
ATT HANTERA TVETYDIGHET Du verkar behålla din flexibilitet och förmåga att "hålla alla dörrar öppna", även när du är pressad att åstadkomma resultat.

ANPASSNINGSBARHET Du verkar kunna anpassa dig till föränderliga förhållanden och prioriteringar.

ATT DELEGERA NEDÅT Även under intensiv press att lösa ett problem, kan du delegera ansvaret för lösningen till den nivå det hör hemma.

OSJÄLVSTÄNDIG

Handlar om tendensen att vilja vara andra till lags och ovillig att agera självständigt.



NOLLRISK

BETEENDE

Dina resultat hamnade inom NOLLRISKZONEN på denna skala. Ledare med liknande resultat:

- Framstår som oberoende och har självtillit
 - Verkar beredda att agera utan att först be om lov
 - Verkar beredda att utmana sin chef
 - Litar på sina direkt underställda
 - Tar strid för sin personal
-

LEDARSKAP

Dina poängvärden tyder på att du är en oberoende och självständig person, som fattar beslut på egen hand och är beredd att ifrågasätta andras affärsmässiga antaganden. Du arbetar bäst tillsammans med chefer som uppskattar att du tar initiativ, agerar och ifrågasätter. Även om du är beredd att ta strid för din personal, kanske du inte alltid uppfattas som lagspelare. När det gäller strategiska ställningstaganden, är du beredd att fatta impopulära beslut. Du har inga påtagliga utvecklingsbehov gällande din ledarskapsförmåga inom detta område.

KOMPETENSANALYS

ATT KONFRONTERA KONFLIKTER Du verkar inte vara rädd för konflikter och är beredd att konfrontera medarbetare med återkoppling avseende bristfälliga prestationer.

SJÄLVSTÄNDIGT AGERANDE Du verkar trivas med att ta initiativ, agera och ifrågasätta andras antaganden när så är lämpligt.

ATT STÖTTA PERSONALEN Du tycks beredd att konfrontera din chef för dina medarbetares räkning; lojalitet är dubbelriktad och sådant handlade uppskattas.

REKOMMENDATIONER FÖR UTVECKLING

Följande rekommendationer för utveckling gäller inom de områden där du erhållit poängvärden inom MÅTTLIG RISKZON eller HÖGRISKZON.

OMBYTLIG - HÖG RISK

- För det första ska du tänka på dina styrkor – när du är som bäst är du en aktiv, energisk och intressant person som kan ingjuta intensitet och målmedvetenhet i en organisation. Om du kan lära dig att kontrollera din benägenhet att bli missnöjd eller nedstämd och hitta bättre sätt att uttrycka dina känslor, kommer du att bli till ännu större hjälp för andra.
- För det andra ska du lyssna noga på återkoppling från människor som du litar på. Det är till särskilt stor hjälp vid tillfällen då något gjort dig så nedslagen att du funderar på att dra dig ur ett projekt; du får stöd i att vara mer uthållig.
- För det tredje ska du inse din benägenhet att bli alltför entusiastisk inför människor och projekt. Reflektera över denna tendens, och lär dig kontrollera dina första överdrivna utbrott av entusiasm. På så vis minskar du sannolikheten att senare bli nedslagen.
- För det fjärde ska du komma ihåg att ditt överdrivet känslomässiga sätt kan sända oavsiktliga budskap till ditt team, och påverka deras produktivitet och prestationer.
- Slutligen ska du uppmuntra dig själv att stå fast vid dina planer och strategier, och att hålla ut under besvärliga faser som kan göra dig nedslagen. Ändra dina förväntningar från "Jag visste att det här inte skulle fungera" till "Saker fortskrider inte som de ska, jag måste fundera över varför och vad jag ska göra för att det ska gå bättre". Ju oftare du visar att du är uthållig inför svårigheter, i desto högre grad bygger du upp ett rykte om att vara en stabil och pålitlig person.

SKEPTISK - HÖG RISK

- När du är som bäst är du en lyhörd och insiktsfull människokännare och du har en överlägsen förståelse för de politiska strömningarna inom organisationen. Du är bra på att identifiera eventuella dolda agendor och på att analysera och lösa sociala och politiska problem.
- Du har en benägenhet att misstro din coach. Du bör vänta lite med att döma och ge honom eller henne en chans att försöka hjälpa dig. Samma sak gäller i förhållande till andra som bryr sig om dig – du måste anstränga dig att uppskatta det de säger till dig och varför.
- Tänk på hur du kommunicerar med andra. När du tycker att du uttrycker din ärliga mening, kan andra uppfatta dig som grälsjuk. Var öppen för andras synpunkter.
- Försök att vara mindre kritisk och fördömande. Tala om för en betrodd vän att du försöker bli mer tolerant. Be honom eller henne att påpeka när du är överdrivet kritisk, försvarsinriktad eller känslig – och lyssna på hans eller hennes återkoppling.

REKOMMENDATIONER FÖR UTVECKLING

UNDVIKANDE - MÅTTLIG RISK

- Du är mycket angelägen att göra saker och ting på rätt sätt. Andra uppskattar ditt engagemang och vet att de kan lita på att du gör ditt bästa.
- Du tycker inte om att ta initiativ till aktiviteter inför vilka du känner att du saknar tillräcklig talang eller information. Denna tendens kan göra att du går miste om värdefulla erfarenheter. Även om du kortsiktigt begår färre misstag, kan detta leda till att din karriär inte avancerar så snabbt som den annars kunnat göra.
- Din benägenhet att fatta beslut som präglas av försiktighet kan ibland göra att du missar möjligheter, och kan få andra att uppfatta dig som obenägen att handla. Du måste utveckla en vilja att experimentera. Betrodda vänner kan hjälpa dig utvärdera värdet av nya satsningar.
- När människor ber dig om din åsikt under ett möte, tror de vanligtvis att du har något värdefullt att bidra med. I sådana lägen måste du säga vad du tycker. Du kanske skulle vara hjälpt av att träna din förmåga att hävda dig själv?

AVSKÄRMAD - HÖG RISK

- När du är som bäst är du en resolut och självständig person, som inte låter sig skrämmas och som kan stå pall när det blåser.
- Hör med andra efter viktiga möten och försäkra dig om att ni uppfattat budskapet likadant. Du kan förlita dig på social samstämmighet som en vägledning för handling.
- Din tuffa och självständiga hållning är önskvärda egenskaper i vissa situationer, men kan göra att du har svårt att ta in återkoppling. Du måste vara medveten om detta och anstränga dig för att dra nytta av den coaching och de råd du får av dina vänner.
- Din tendens att vara tämligen rak och burdus, kan påverka din förmåga att få andra med på tåget och bygga ett team.
- Även om du kanske föredrar att arbeta ensam – särskilt när du befinner dig under press – måste du komma ut från ditt kontor och tala med dina medarbetare varje dag. Även om det kan vara svårt till en början, är det ett mycket viktigt sätt för dig att visa att du bryr dig om och att du försöker lyssna.



REKOMMENDATIONER FÖR UTVECKLING

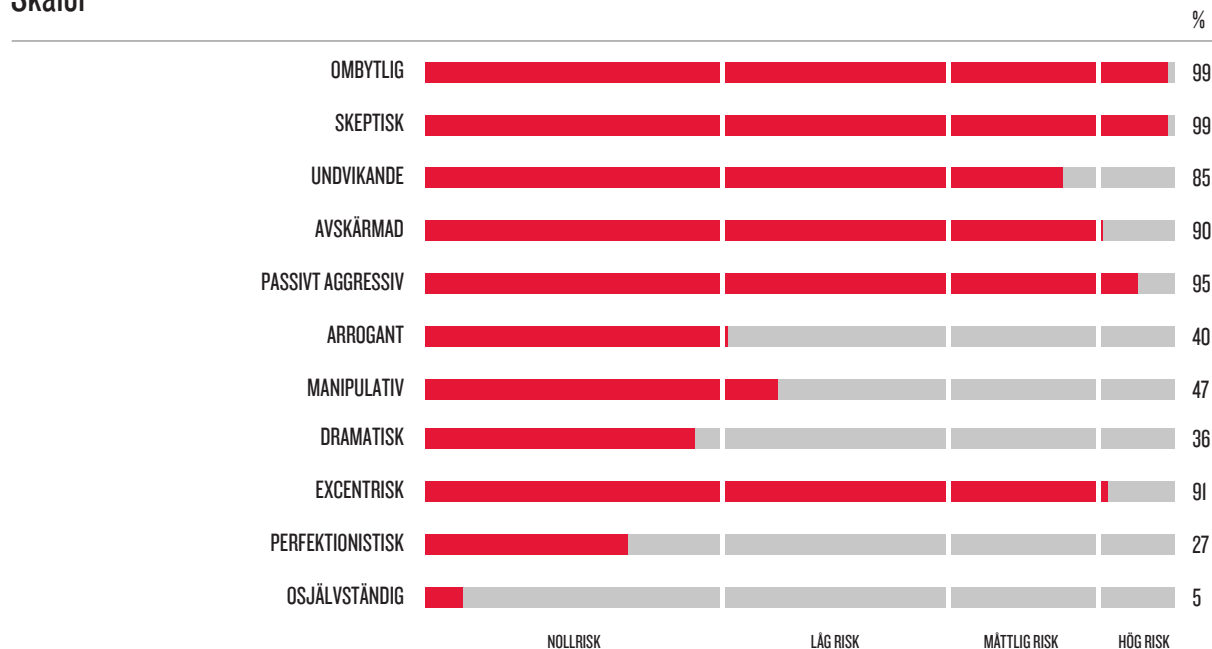
PASSIVT AGGRESSIV - HÖG RISK

- Du är självständig, socialt skicklig, och du kan säga nej på ett diplomatiskt sätt. Du ställer få krav på andra utöver att få vara ifred och utföra ditt arbete enligt ditt eget huvud.
- Du ser mer inkompetens i världen än vad andra gör. Även om du kanske tycker att andra är naiva, skulle du kunna dra nytta av deras optimism och tilltro.
- Inse att du kan bli irriterad när andra försöker coacha dig. Försök att låta dig påverkas av vänner och familjemedlemmar, och bli mer positivt inställd till att göra det där lilla extra de ber dig om.
- Ge inte fler löften än du kan hålla och åta dig inte mer än du klarar av – och se till att du verkligen uppfyller det du lovat.

EXCENTRISK - HÖG RISK

- När du är som bäst är du en färgstark, visionär och stimulerande person. Andra uppskattar din fantasi, dina visioner, och ditt kreativa tänkande.
- Du kommunicerar inte alltid på ett tydligt sätt. Följden blir att dina idéer antingen går förlorade eller inte implementeras.
- Din karriär kommer att utvecklas mest produktivt om du fokuserar på de idéer som verkar mest intressanta för andra, inte för dig själv. På så sätt kommer fler av dina idéer att omsättas i handling.
- Du behöver antagligen slå dig samman med någon som är mindre kreativ än du, men bättre på genomförande. Du behöver ett visst stöd för att förverkliga dina idéer, och bästa sättet att göra detta är att arbeta med någon som uppskattar dina idéer och vill hjälpa dig genomföra dem.

Skalor



HIS

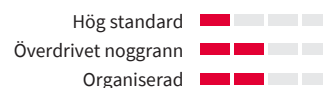
Omblytlig



Arrogant



Perfektionistisk



Skeptisk



Manipulativ



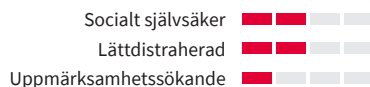
Osjälvständig



Undvikande



Dramatisk



Avskärmad



Excentrisk



Passivt aggressiv

